

RETOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA

CHALLENGES FOR THE LABOR INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN
COSTA RICA

DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DO EMPREGO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
COSTA RICA

Héctor Andrés Canossa Montes de Oca¹

Resumen

Más del 18% de los costarricenses mayores de 18 años son personas con discapacidad (PcD), además la desocupación laboral en este grupo es mayor que la de la población general, alcanzando el 60%. Este artículo busca motivar la igualdad de oportunidades de empleo, por lo que es importante analizar las implicaciones de la inclusión laboral, identificando las repercusiones en las empresas y en los empleados con discapacidades. Para este propósito, se realizó una investigación descriptiva, a través de una revisión literaria y aplicando encuestas y entrevistas, revelando la poca experiencia de las compañías que contrataron a PcD y el desconocimiento de sus beneficios; además, la percepción general de que no existe una promoción efectiva de la inclusión por parte del gobierno costarricense. Las empresas consideran como desafíos principales la falta de perfiles de puestos inclusivos y la inversión en adaptaciones físicas, mientras que las PcD consideran que los desafíos residen en capacitación, cambios en

Doi: <https://doi.org/10.15359/eyes.25-58.4>

Recibido: 31-07-2020. Reenvíos: 20-10-2020, 23-10-2020, 26-10-2020. Aceptado: 02-11-2020. Publicado: 04-12-2020.

¹ MBA. Académico de la Universidad Nacional en la Sede Regional Chorotega, la Universidad Técnica Nacional y Maestría en Administración de Empresas del Tecnológico de Costa Rica. Correo electrónico: hector.canossa.montesdeoca@una.cr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0952-3193>.

1

El manuscrito pre-publicación es una versión aceptada del artículo previo al proceso final de edición, diagramación y revisión, por lo que puede diferir de la versión final publicada.

Héctor Andrés Canossa Montes de Oca



Revista Economía y Sociedad by [Universidad Nacional](http://www.una.ac.cr) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Creado a partir de la obra en <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia>

29 procesos de reclutamiento y selección, los perfiles de puesto y
30 principalmente la actitud de los empleadores.

31 **Palabras clave:** empresa inclusiva, estrategia, talento humano,
32 discapacidad, igualdad.

33 Abstract

34
35 More than 18% of Costa Ricans over the age of 18 are persons with
36 disabilities (PwD), in addition, job unemployment in this group is
37 greater than general population, reaching 60%. This article seeks to
38 motivate equal employment opportunities, so it is important to
39 analyze the implications of labor inclusion, including the repercussions
40 on companies and employees with disabilities. For this purpose, a
41 descriptive investigation is carried out, carrying out a literary review,
42 applying surveys and interviews, revealing the little experience of the
43 companies that hired PwD and the ignorance of its benefits; in
44 addition, the general perception that there is no effective promotion
45 of inclusion by the Costa Rican government. Companies consider the
46 lack of adequate job profiles and investment in physical adaptations as
47 the main challenges, while the PwD consider that the challenges lie in
48 training, changes in recruitment and selection processes, job profiles,
49 and mainly the attitude of employers.

50
51 **Keywords:** inclusive organization, strategy, human talent, disability,
52 equality.

53 Resumo

54
55
56 Mais de 18% dos costarriquenhos com mais de 18 anos são pessoas
57 com deficiência (PcDs), e a vaga nesse grupo é maior que a da
58 população em geral, chegando a 60%. Este artigo busca motivar
59 igualdade de oportunidades de emprego, por isso é importante
60 analisar as implicações da inclusão no trabalho, identificando o
61 impacto sobre empresas e funcionários com deficiência. Para tanto, a
62 pesquisa descritiva foi realizada, por meio de revisão literária e por
63 meio da aplicação de pesquisas e entrevistas, revelando a experiência
64 inadog das empresas que contrataram PcD e o desconhecimento de
65 seus lucros; além disso, a percepção geral de que não há uma
66 promoção efetiva da inclusão pelo governo costarriquenho. As
67 empresas consideram como principais desafios a falta de perfis de

2

El manuscrito pre-publicación es una versión aceptada del artículo previo al proceso final de edición, diagramación y revisión, por lo que puede diferir de la versión final publicada.

Héctor Andrés Canossa Montes de Oca



Revista Economía y Sociedad by [Universidad Nacional](http://www.una.ac.cr) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Creado a partir de la obra en <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia>

68 posição inclusiva e investimento em acomodações físicas, enquanto os
69 PCDs consideram os desafios a serem enfrentados na formação,
70 mudanças nos processos de recrutamento e seleção, perfis de
71 posições e principalmente na atitude dos empregadores.

72 **Palavras-chave:** empresa inclusiva, estratégia, talento humano,
73 deficiência, igualdade.

74 **1. Introducción**

75

76 Para iniciar, surge una interrogante que expone el problema de investigación: ¿Cuáles han
77 sido las implicaciones de la inclusión laboral, tanto para las empresas costarricenses como
78 para los colaboradores con discapacidad?

79

80 La definición de discapacidad, según el artículo 2 de la Ley 7600 de la Asamblea Legislativa de
81 Costa Rica ([1996](#)), es “cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite,
82 sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo”.

83

84 En el país, mediante leyes se ha buscado fomentar la igualdad en oportunidades para PcD,
85 pero además de las leyes es necesario el aporte de la sociedad para ser realmente inclusiva;
86 en esta investigación se aborda el tema desde la perspectiva empleo y sus implicaciones,
87 donde se ve la discapacidad como la combinación de la limitación con las barreras que existen
88 en el entorno. Siguiendo el modelo social, como expone Victoria ([2013](#)) ya no se visualiza este
89 tema desde un modelo rehabilitador sino como un modelo social, que significa entender la
90 discapacidad como una cuestión de derechos humanos, valorando más las capacidades del
91 humano, el entorno inmediato donde la familia es relevante y el medio como portador de
92 oportunidades equitativas y eliminación de barreras (p. 819-820).

93

94 Estas iniciativas tanto en Costa Rica como en Latinoamérica ha incentivado una visibilidad
95 mayor en los últimos años, esto entre otros aspectos se encuentra relacionado con la
96 Convención sobre los Derechos de las PcD de las Naciones Unidas del año 2006 (González y
97 Stang, [2014](#), p.69), pero de ahí mismo surge el cuestionamiento entre las iniciativas y las
98 acciones tangibles.

99

100 Es importante reconocer la relevancia del tema para el país y a través de datos estadísticos se
101 conoce que el 18,2% de los costarricenses mayores de 18 años tiene una situación de
102 discapacidad, como se muestra en la tabla 1, además hay más mujeres con discapacidad que
103 hombres, y la mayor parte de estas personas se encuentran en edades entre 36 y 64 años,
104 cabe destacar que alrededor de la mitad se encuentran en unión libre o casados.

105

106



107
 108
 109
 110
 111
 112

Tabla 1

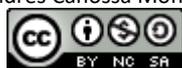
Datos generales de personas mayores de 18 años por condición de discapacidad, 2018

	Total de personas		Personas sin situación de discapacidad		Personas con Discapacidad	
	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos
Total costarricenses mayores de 18 años	3.677.722	100%	3.007.082	81,8%	670.640	18,2%
Sexo						
Hombres	1.843.472	100%	1.581.521	85,8%	261.951	14,2%
Mujeres	1.834.251	100%	1.425.561	77,7%	408.689	22,3%
Grupos de edad						
De 18 a 35 años	1.256.440	100%	1.135.930	90,4%	120.510	9,6%
De 36 a 64 años	1.803.389	100%	1.470.143	81,5%	333.246	18,5%
De 65 años y más	617.893	100%	401.009	64,9%	216.884	35,1%
Estado conyugal						
En unión libre o casados(as)	2.039.171	100%	1.698.363	83,3%	340.808	16,7%
Divorciados(as), separados(as) o viudos(as)	719.076	100%	524.309	72,9%	194.767	27,1%
Solteros(as)	919.475	100%	784.410	85,3%	135.065	14,7%

113
 114
 115
 116
 117
 118
 119

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2018 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y el Consejo Nacional de PcD de Costa Rica (2019).

Al considerar dos aspectos puntuales que son relevantes para valorar las razones de la desocupación laboral, como son el grado de discapacidad y la posición en el empleo, cabe destacar como se muestra en el tabla 2, que el 79% tiene una discapacidad severa, esto quiere decir que son personas que presentaron una dificultad mayor o más intensa al realizar



120 actividades cotidianas, esto es relevante ya que evidentemente al tener una situación severa
121 el acceso al empleo enfrentará mayores retos (INEC y CONAPDIS, [2019](#)).

122
123
124

125 Tabla 2

126 *Datos generales de PcD mayores de 18 años por grado de discapacidad y posición en el*
127 *empleo, 2018*

	Absolutos	Relativos
Total de PcD	670.640	100,0%
Grado de discapacidad		
Personas en situación de discapacidad severa	531.605	79,3%
Personas en situación de discapacidad de leve a moderada	139.035	20,7%
Posición en el empleo		
Fuera de la fuerza de trabajo	378.013	56,4%
Ocupados(as)	267.167	39,8%
Desocupados(as)	25.460	3,8%

128 **Nota:** personas que presentan discapacidad de leve a moderada tienen dificultad menor al realizar actividades
129 cotidianas; severa son personas que presentaron dificultad mayor al realizar actividades cotidianas.

130 **Fuente:** Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2018 del INEC y
131 CONAPDIS ([2019](#)).

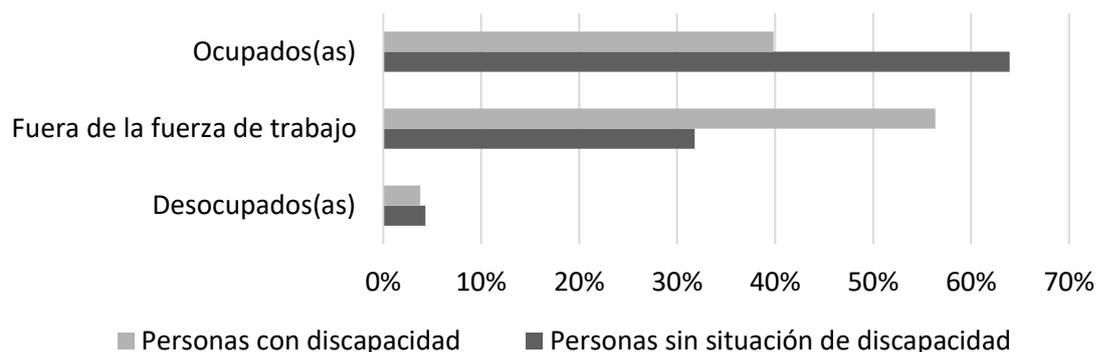
132

133 Considerando la tabla 2, se identifica que del total de PcD, 43,6% forman parte de la población
134 económicamente activa (PEA) es decir 292.627 personas, es decir, los que no están fuera de
135 la fuerza de trabajo y de estas 25.460 están desocupadas, por consiguiente 8.7% de
136 desempleo.

137

138 Comparando las PcD con las que no presentan una situación de discapacidad,
139 porcentualmente hay una brecha evidente mostrada en la figura 1, donde los ocupados
140 mayores de 18 años que no presentan discapacidad alcanzan el 64%, y por contraparte las
141 PcD llegan hasta 40%, y en el punto de fuera de la fuerza de trabajo ocurre algo contrario,
142 debido como se mencionó anteriormente por el grado de discapacidad.





143
144 *Figura 1. Costa Rica (posición en el empleo): comparación de personas mayores de 18 años sin*
145 *situación de discapacidad y PcD (en porcentajes).*

146 Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2018 del INEC (2019a).
147 En relación con la figura anterior cabe agregar que de las 670.640 personas que tienen una
148 situación de discapacidad, 311.214 personas reciben asistencia personal, es decir el 46,4% lo
149 que reducirá las posibilidades de que estas quieran ser incluidas en el contexto laboral. Este
150 apoyo personal es el apoyo humano que se brinda hacia una PcD para realizar las actividades
151 cotidianas y tener autonomía, estas incluyen actividades como caminar, alimentarse, salir a
152 la calle, comunicarse, la realización trabajo doméstico, autocuidado, entre otros (INEC y
153 CONAPDIS, 2019).

154
155 Esta investigación se justifica al considerar relevante la responsabilidad empresarial de
156 promover una igualdad de oportunidades en los procesos del área, tales como reclutamiento,
157 selección y contratación. El trabajo se elabora para dar a conocer la posición empresarial ante
158 la contratación de las PcD, sus retos y beneficios. Además, de aportar socialmente a la
159 inclusión laboral, en la que Costa Rica ha ratificado la Convención sobre los Derechos de las
160 Personas con Discapacidad (Ley 8661, Decreto Ejecutivo N° 34780 de 29 de setiembre de
161 2008).

162
163 Parte clave del éxito de una organización, como expresan Mathis, Jackson y Valentine (2014)
164 es “el capital humano que no son solo las personas en las organizaciones, sino que también
165 lo que esas personas contribuyen al éxito (...) es el valor colectivo de las capacidades,
166 conocimientos, habilidades, experiencias de vida, y la motivación de una fuerza de trabajo”
167 (p.6).

168
169 Por consiguiente, las organizaciones deben promover igualdad de oportunidades para tener
170 un capital humano competitivo, y más que limitar una contratación por un tema de
171 discapacidad física, mental o sensorial, debe tener un enfoque en las capacidades de la
172 persona y el valor que puede agregar a la organización.

173



174 El objetivo general de este artículo es analizar las implicaciones de la inclusión laboral, tanto
175 para las empresas costarricenses como para los colaboradores con discapacidad, además
176 específicamente se pretende conocer las implicaciones de la inclusión laboral para las
177 empresas costarricenses, demostrar las implicaciones de la inclusión laboral en los
178 colaboradores con discapacidad en dichas empresas y realizar recomendaciones que
179 permitan, cada vez más, una mayor inclusión laboral de las PcD.

180
181 Estos objetivos se alcanzan mediante una investigación que involucra revisión literaria,
182 encuestas y comunicaciones personales que agregan valor mediante diversos puntos de vista.
183 Con esta investigación se pretende informar a empresas y PcD, sobre beneficios y retos,
184 buscando promover la inclusión laboral. Además, el artículo 23 de la Ley N° 7600 (1996) señala
185 que el Estado garantizará a las PcD, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un
186 empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales. Esto, sin duda, es un reto ya
187 que no solo depende de legislación sino, también, de las empresas.

188 189 **2. Revisión literaria**

190
191 Desde la disciplina de las ciencias empresariales es fundamental promover iniciativas hacía
192 decisiones más inclusivas y la promoción del capital humano dentro de las organizaciones, en
193 ese sentido, la revisión de conceptos, legislación e iniciativas orientan la discusión. La forma
194 en que una PcD puede conseguir un empleo, va más allá de la promoción por parte del Estado,
195 pues se debe considerar la aceptación de las empresas y mayor apertura a este mercado
196 laboral, así también que la PcD desarrolle actitudes y aptitudes necesarias para ocupar un
197 puesto.

198 Sobre el concepto de inclusión laboral de PcD, incluye el hecho de facilitar a este grupo el
199 espacio donde puedan aprender a trabajar en la medida de sus posibilidades, darles respeto
200 como seres humanos con capacidades, es brindarles la oportunidad de demostrar sus
201 potencialidades, acompañándolos para que desarrollen sus capacidades de producción y de
202 brindar servicio eficiente y responsable (Peressotti, [2017](#), p.18).

203
204 Como contraparte, la exclusión laboral persiste en un mundo que, de manera contradictoria,
205 aparenta ser cada vez más abierto, inclusivo y progresivo. La exclusión laboral sin lugar a duda
206 es un problema que afecta directamente de forma más intensa a la población más vulnerable
207 (Millán, Arredondo y Vázquez, [2018](#), p.175).

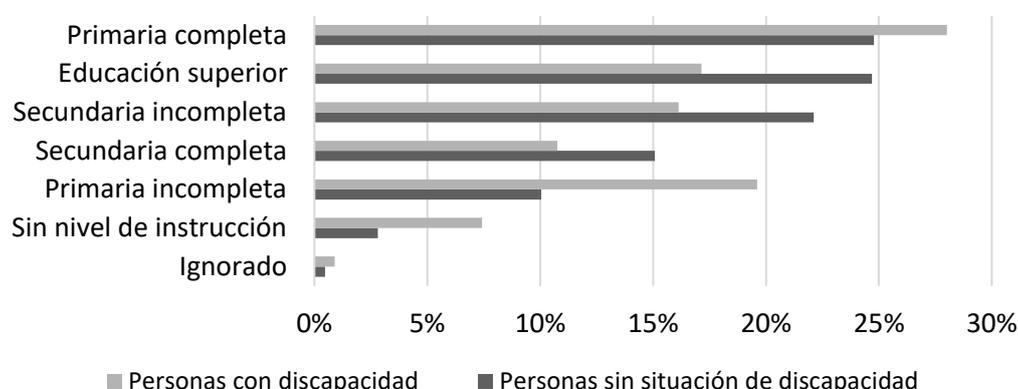
208
209 Según la Organización Internacional del Trabajo ([2015](#)) los índices de desempleo de las PcD
210 son elevados y los índices de participación en el mercado laboral son muy inferiores a los de
211 las personas sin discapacidad, entonces, la inclusión de la discapacidad significa promover y
212 garantizar la participación de las PcD en la educación, la formación y el empleo y en todos los



213 aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas
214 personas para permitir su plena participación.

215
216 Sobre elementos que obstruyen la inclusión cabe mencionar el menor nivel formativo
217 disonante con las demandas de las empresas, la permanencia de estereotipos y prejuicios
218 sociales vinculados al potencial laboral de la población con discapacidad, los déficits de
219 accesibilidad de los espacios físicos y la subsistencia de políticas pasivas (Mercado, Aizpurúa
220 y García, [2013](#), p.99).

221
222 La educación en las PcD es importante para la obtención de empleo, en Costa Rica hay una
223 brecha en los niveles de instrucción, en la figura 2 se muestra que en los niveles superiores es
224 más notable la brecha: 17,1% cuentan con educación superior mientras que de las personas
225 sin situación de discapacidad alcanza el 24,7%.



226
227 *Figura 2. Costa Rica (niveles de instrucción): comparación de personas sin situación de discapacidad*
228 *y PcD (en porcentajes). Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional sobre*
229 *Discapacidad 2018 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos ([2019b](#)).*

230
231 En Costa Rica, el Ministerio de Educación Pública (MEP) ha mostrado esfuerzos para reducir
232 esta brecha a través del Centro de Educación Especial donde pueden ingresar personas desde
233 0 hasta 21 años, cuentan con 22 centros de educación especial alrededor del país (Ministerio
234 de Educación Pública de Costa Rica, [2019](#)).

235
236 Entonces se presenta la necesidad de un doble enfoque, una parte en iniciativas específicas
237 destinadas a superar desventajas o barreras particulares y, como segundo enfoque, garantizar
238 la inclusión en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación
239 profesional y el empleo. La legislación que aporta a la inclusión laboral en Costa Rica incluye
240 todo marco normativo donde se involucra la discapacidad y el empleo.

241



242 Desde el 2012 Costa Rica cuenta con el Plan Nacional de Inserción Laboral para PcD, lo cual
243 permite visualizar un interés por mejorar la situación actual. Como ejemplo, la realización de
244 talleres con participación de representantes de 140 instituciones públicas; en este caso, la
245 Presidencia de la República de Costa Rica ([2017a](#)) indicó: “busca lograr mayor orientación
246 para la aplicación efectiva de la Ley 8862, Inclusión y protección laboral de las PcD en el sector
247 público”. La ley en cuestión señala que en las ofertas de empleo público de los poderes del
248 Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un 5 % de las vacantes (Ley 8862, [2010](#)).

249
250 Según el INEC ([2011](#)) en el Censo 2011 de Costa Rica considerandos no solo mayores de 18
251 años, el porcentaje de PcD es de 10,53%, y cabe agregar que la discapacidad que se presenta
252 con mayor frecuencia es la visual, con 55,53%. Además, la limitación para caminar o subir
253 gradas alcanza el 31% de las PcD; este es un aspecto por considerar ya que puede influir en
254 las contrataciones por los tipos de puestos y adecuaciones requeridas.

255 Además, en capacitación para PcD, surgen oportunidades en áreas de demanda laboral,
256 mediante Empléate Inclusivo. Barquero ([2016](#)) indica que el objetivo de este programa del
257 MTSS, en relación con las PcD, es mejorar la empleabilidad para potenciar la inserción laboral
258 de PcD en puestos de calidad.

259
260 Considerando el impacto de las leyes en la inclusión laboral de las PcD, cabe destacar las leyes
261 9303, 7600 y 7092. Con la Ley 9303 (2015) se crea el Consejo Nacional de PcD (Conapdis),
262 rector en discapacidad, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Entre sus
263 funciones, según artículo 3 inciso f es “promover y velar por la inclusión laboral de persona
264 con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el MTSS y otros
265 servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento”.

266
267 En la Ley 7600 ([1996](#)), artículo 3 sobre objetivos, inciso b, se indica que uno de estos objetivos
268 es garantizar la igualdad de oportunidades para la población y, entre esas, la educación y
269 empleo; además, en el artículo 2 se expone el concepto de equiparación de oportunidades:
270 “proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la
271 documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las
272 discapacitadas”.

273
274 Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene el Departamento de Igualdad
275 de Oportunidades para las PcD, encargado de divulgar la legislación vigente en materia de
276 discapacidad, y cabe destacar que dos de sus funciones son asesorar al sector empresarial en
277 materia de equiparación de oportunidades para PcD y promover la responsabilidad social
278 empresarial como una acción afirmativa en la contratación de PcD, a fin de mejorar las
279 condiciones de vida de estas personas y sus familias (MTSS, [2019](#)).

280



281 Considerando a los empleadores, la Ley 7092 (1988), sobre el impuesto a la renta, muestra
282 un incentivo en favor de los que contraten PcD; en el artículo 8, inciso b, se indica que son
283 deducibles a la renta bruta las formas de compensación, adecuaciones al puesto y
284 adaptaciones al sitio e indica que, además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la
285 que se pague por los conceptos de compensación.

286
287 Por otra parte, destaca el premio *Costa Rica Incluye* que reconoce a empresas por buenas
288 prácticas de inclusión social y laboral de PcD, impulsado por el Ministerio de Trabajo y
289 Seguridad Social (MTSS), la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), la Segunda
290 Vicepresidencia de la República, el Consejo Nacional de las PcD (Conapdis), en alianza con el
291 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del
292 Trabajo (OIT) (Presidencia de la República de Costa Rica, 2017b).

293 La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), en el artículo 1, expone: “Todos
294 los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de
295 razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Además, parte
296 del artículo 23 indica: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo,
297 a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

298
299 En Costa Rica, en el artículo 4 de la Ley 8661 (2008) que aprueba la Convención sobre los
300 Derechos de las PcD, se indica que en el país se deben tomar todas las medidas pertinentes
301 para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de
302 discapacidad.

303
304 Esto demuestra la relevancia por hacer realidad la inclusión laboral, pero ¿qué es una
305 empresa inclusiva?; según la Red de Empresas Inclusivas Costa Rica (2013) es

306
307 aquella que valora las diferencias, cree en diversidad y comprende cómo esta
308 afecta cada parte de su negocio y asume el desafío de mejorar las relaciones
309 con su entorno, aumentar su productividad y construir una mayor cercanía con
310 todas sus partes interesadas. Una empresa inclusiva ha trabajado para que sus
311 procesos de reclutamiento y selección no sean discriminatorios, trabaja para
312 que sus instalaciones físicas sean accesibles, para que sus colaboradores y
313 colaboradoras conozcan y practiquen el respeto a las diferencias; una empresa
314 inclusiva garantiza que sus productos y servicios sean de acceso universal para
315 todos y todas sus clientes y es consciente de que todas las personas son capaces
316 de aportar valor a su organización.

317
318 Es importante destacar la Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica que promueve el
319 Plan Nacional de Inserción Laboral de PcD en Costa Rica, al desarrollar una iniciativa



320 llamada Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas, compuesta de nueve módulos
321 que incluyen guías, manuales y matrices dirigidos a aquellas empresas que decidan ser
322 inclusivas (Red de Empresas Inclusivas Costa Rica, [2013](#)).

323

324 Los módulos de la Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas de Costa Rica incluyen
325 el autodiagnóstico empresarial y pasos para la elaboración de una política empresarial
326 inclusiva de PcD; el análisis de puestos de trabajo y nivel de exigencia; los incentivos
327 fiscales a las empresas; la inclusión de la discapacidad como estrategia de negocios;
328 reclutamiento, selección e inducción; promoción de una cultura de inclusión en la
329 empresa; el espacio físico y transporte; los ajustes razonables; y una guía de recursos y
330 servicios para la inclusión.

331 Un módulo clave para cumplir con los demás es el que involucra la cultura, ya que para lograr
332 inclusión óptima requiere un cambio de mentalidad y cultura reflejada en actitudes y
333 promovida en todos los colaboradores.

334

335 En el foro *Perspectivas de la Situación Laboral de las PcD* se manifestó: “Las barreras
336 actitudinales constituyen la mayor limitante que enfrenta la población con discapacidad a la
337 hora de insertarse en el mercado laboral” (Fonseca, [2013](#)). Entonces, las empresas inclusivas
338 promueven una cultura inclusiva, trabajan en accesibilidad y mejoran el entorno, incluyen
339 políticas y procedimientos sobre el tema, involucran tecnología, adaptándose a formas de
340 información y comunicación inclusivas, además de contar con servicios de apoyo y cumplir
341 con la legislación nacional.

342

343 Estas empresas inclusivas se preocupan por eliminar barreras, como expone Meléndez-
344 Labrador ([2016](#)) pueden ser barreras generales como las físicas, fisiológicas, semánticas y
345 psicológicas o bien barreras de comunicación organizacional que pueden afectar la inclusión
346 laboral de las PcD y su desenvolvimiento en el trabajo.

347

348 Por consiguiente, son necesarias empresas dispuestas a la inclusión, facilitando
349 oportunidades de empleo valorando a las PcD, ya que al final el trabajo también juega
350 un papel central en la vida del ser humano, al que generalmente se le dedica muchas
351 horas del día, el trabajar es dignificante y necesario para satisfacer diversas necesidades
352 (Peressotti, [2017](#), p. 87).

353

354 Para finalizar esta sección, aunque se habla más sobre el tema de inclusión y PcD con
355 reconocimiento jurídico, aun hace falta mucho para reducir la brecha socioeconómica y
356 aumentar la justicia para grupos que se encuentren en vulnerabilidad con acciones reales y
357 como contribución a esta búsqueda interminable de igualdad siempre es positivo las
358 investigaciones y diagnósticos que aportan al tema (Stang, [2011](#)).



359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396

3. Método de la investigación

Se realizó una investigación no experimental transeccional descriptiva de las implicaciones en empresas y las PcD en relación con el tema de inclusión laboral. La investigación busca hacer aportes para la resolución de problemas en un conjunto de pasos o proceso aplicado a un fenómeno. Los estudios descriptivos son útiles para mostrar o describir con precisión las dimensiones de un fenómeno (Hernández, Fernández y Baptista, [2014](#)).

Se aplicaron tres técnicas de investigación, la revisión literaria, encuesta y entrevistas cualitativas. La revisión literaria permite un marco referencia que orienta la discusión facilitando el planteamiento de las interrogantes en el trabajo de campo; por otra parte las entrevistas cualitativas permiten conocer experiencias, opiniones, valores, creencias, emociones, sentimientos e historias de vida (Hernández et al., [2014](#)); y finalmente la encuesta permite valorar el punto de vista empresarial, identificando la perspectiva de los involucrados, sus conocimientos y percepciones sobre el tema, además describir hallazgos para comprender las implicaciones de la inclusión laboral para las empresas y las PcD.

La muestra estudiada en la encuesta fue de 381 empresas costarricenses, utilizando un muestreo probabilístico aleatorio simple con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. La población es finita y compuesta por empresas inscritas en el Directorio de Empresas y Establecimientos de Costa Rica, al momento de la investigación ascendían a 35.429 empresas (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica, [2019c](#)). Los cuestionarios de la encuesta se aplicaron de dos maneras, en primer lugar por vía telefónica y posteriormente por medio de los formularios de Google en medio digital, además, sobre el tratamiento de los datos se les indicó a los participantes que la información aportada sería confidencial y usada únicamente para la presente investigación.

Con la intención de tener de primera mano experiencias y opiniones de las PcD, a través de entrevistas, como criterios de selección de estos casos de estudio, de manera intencional se buscaron PcD que se encontraran laborando y que al menos uno de los entrevistado tuviera un tipo de discapacidad distinta a los otros; es así como se establece la comunicación y se aplica la entrevista a una muestra intencional por conveniencia de tres personas con discapacidad: un hombre con limitación visual, una mujer también con limitación visual y una segunda mujer con limitación para caminar, o usuaria de silla de ruedas. Los tres entrevistados poseen grados universitarios, dos de ellos licenciatura y una con maestría profesional.



397 **4. Resultados²**

398

399 La información para analizar los resultados se obtiene de la encuesta y las entrevistas, como
400 datos generales de los 381 encuestados representantes de empresas de Costa Rica, 63% son
401 masculinos y 37% femeninos, con edades de 25 a 55 años. El 10% posee primaria completa,
402 37% secundaria completa y un 53% con grado universitario, cabe agregar que la mayoría de
403 las empresas estudiadas fueron del sector comercio y servicios.

404 Considerando los objetivos de la investigación, se desarrollan en los siguientes puntos los
405 resultados obtenidos con su discusión correspondiente. Inicialmente, destaca que la mayoría
406 de encuestados no ha tenido la experiencia de laborar con una PcD, siendo un 92% los
407 encuestados quienes afirmaron que en la empresa no se había contratado nunca un
408 colaborador con discapacidad.

409

410 Del estudio, 343 empresas (90%) consideran que el Gobierno, en los últimos cinco años, no
411 ha promovido la inclusión laboral de las PcD, este es un dato relevante considerando las
412 iniciativas mencionadas en la revisión literaria, con avances jurídicos y las diversas entidades
413 que se han involucrado en este campo, como el MTSS, MEP, CONAPDIS y otros buscando
414 generar avances en la inclusión que según el estudio no se percibe en gran medida en el
415 contexto empresarial.

416

417 En relación con los entrevistados coinciden con esta respuesta y al consultarles sobre los
418 motivos indican que no se ha pasado del papel a las acciones. Al respecto uno de los
419 entrevistados, Chaves ([2018](#)) afirmó:

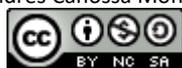
420

421 Pueden hacerse leyes, pero no se ha dado el seguimiento adecuado, por ejemplo,
422 establecer acciones específicas para que las instituciones contraten determinado
423 número de PcD o que al menos sea evidente una apertura de plazas o puestos de trabajo
424 inclusivos, además esas instituciones deben ir a las empresas y ver la realidad, buscar
425 capacitarlos, no solamente hablar de lo que se quiere hacer sino hacerlo realmente.

426

427 La inclusión brinda beneficios a las empresas cómo reducciones en el pago de impuestos o
428 premios, sobre el conocimiento de algunos de estos beneficios, sobresalió que el 49% no
429 conoce ninguno y de los beneficios el más conocido es por gastos deducibles en impuesto
430 sobre la renta que solo lo conocía el 14% de los encuestados, los otros beneficios consultados

² El autor desea reconocer los aportes de Rita Corea Erazo, Carlos Chaves y Damaris Solano Murillo, PcD quienes compartieron sus conocimientos y experiencias sobre la necesidad de promover la inclusión laboral en las PcD de Costa Rica, esto es importante para el conocimiento de la situación actual y la generación de conciencia sobre este tema.



431 incluían Premio Costa Rica Incluye y la reserva de al menos 5% de las vacantes en los Poderes
432 del Estado de Costa Rica para PcD.

433
434 Por su parte, los entrevistados conocen los beneficios expuestos e inclusive la Licda. Rita
435 Corea Erazo agregó uno más a la lista: “El beneficio Mi Primer Empleo del MTSS paga
436 aproximadamente 1.400.000 colones en dos tractos, si se tiene en la empresa a la PcD al
437 menos un año, esto para que la empresa lo utilice en las adaptaciones requeridas” (Corea,
438 comunicación personal, [2018](#)).

439
440 Considerando demostrar las implicaciones de la inclusión laboral de las PcD en las empresas,
441 se destacó inicialmente la poca disposición de las empresas encuestadas para la inclusión de
442 PcD, ya que solo 31% estarían dispuestas a contratar una PcD.

443 Estas empresas contratarían personas con limitación para caminar, subir gradas o limitación
444 para hablar. La limitación que sería menos aceptable en estas empresas es la limitación para
445 utilizar brazos y manos, solamente 8% aceptaría esta condición. Asimismo, se destaca que
446 solo la mitad de las empresas dispuestas a contratar PcD, contrataría una persona con
447 limitación para ver, este es un punto relevante ya que es la discapacidad más común.

448
449 Además, sobre los tipos de puestos dispuestos a contratar, las empresas con disposición
450 contratarían para servicio al cliente y solo 29% afirmó que en puestos gerenciales. En los
451 entrevistados, todos consideraron que una persona, sin importar la discapacidad, puede ser
452 considerada en una empresa y, en cuanto a tipos de puesto, puede ser gerencial o cualquier
453 otro, esto “dependerá más de los conocimientos, las capacidades y la actitud de la persona”
454 (Corea, comunicación personal, [2018](#)).

455
456 Por otra parte, en la figura 3 se presentan los retos consultados que puede enfrentar una PcD
457 para conseguir empleo, entre estos destacó que 79% de las empresas encuestadas considera
458 el reto de la falta de perfiles de puesto con las condiciones inclusivas para que una PcD pueda
459 ejecutarlo, siendo este el principal reto arrojado en el estudio.

460
461 Así también, 56% consideró la inversión en adaptaciones físicas como reto de las empresas
462 para la inclusión laboral. El 44% considera relevante los cambios en procesos de
463 reclutamiento y selección, así como también destacan barreras actitudinales y necesidad de
464 capacitaciones al personal sobre inclusión.





465
466 *Figura 3.* Empresas costarricenses encuestadas (retos para la inclusión laboral): percepción de retos
467 para la inclusión laboral de PcD (en porcentajes). Fuente: Elaboración propia sobre la base de
468 encuesta aplicada a 381 empresas costarricenses para conocer la percepción sobre los retos que
469 debe enfrentar una persona con discapacidad para ser incluida en el ámbito laboral, 2019.

470 Las personas entrevistadas coinciden en la importancia de las capacitaciones para el personal
471 en temas de inclusión y los cambios en procesos de reclutamiento y selección ya que estos
472 también aportarían a generación de los puestos adecuados. Además, indican que el reto más
473 importante es actitudinal; además, uno de los entrevistados agregó otro reto adicional: “el
474 transporte y acceso externo, como usuaria de silla de ruedas me influye la condición de las
475 calles con huecos, aceras sin rampas y entradas con gradas, falta semáforos, etc.” (Solano,
476 comunicación personal, [2018](#)).

477
478 Por su parte, Carlos Chaves (comunicación personal, [2018](#)) indicó: “Algunos retos van a
479 depender de cada tipo de discapacidad y del nivel de afectación de esa condición, por
480 ejemplo, para el no vidente la tecnología es clave, como software lector o lupa electrónica,
481 mientras que para un usuario de silla de ruedas la barrera arquitectónica adquiere
482 importancia”.

483
484 Cabe agregar que 65% de las empresas encuestadas consideran positiva la percepción de los
485 clientes sobre la empresa al notar que dentro de la organización se incluye una PcD.
486 Considerando realizar recomendaciones que permitan mayor inclusión laboral de PcD en las
487 empresas, el 49% indicó que se logra con más capacitaciones a empresas sobre este tema, un
488 27% indicó que con más publicidad a nivel país, y 24% con más beneficios legales para las
489 empresas.

490
491 Sobre este punto, los entrevistados coinciden en las capacitaciones; además, Chaves agrega
492 “considerar la capacitación vivencial como talleres, y que sea una PcD que lo exponga ya que



493 es él o ella la que sabe lo que se requiere por las propias experiencias” (Chaves, comunicación
494 personal, [2018](#)).

495
496 Por otra parte, buscando medidas que permitan una mayor inclusión laboral de las PcD en las
497 empresas, la mayoría de encuestados consideran, que lo más importante es el apoyo de las
498 entidades públicas según afirmó el 41% de los encuestados, además 30% consideró las bolsas
499 de empleo inclusivas y 29% destacó la relevancia de promover la educación inclusiva.

500
501 Considerando las entrevistas, opinan que el apoyo de las entidades públicas es lo más
502 importante y promover más la educación inclusiva. Una de las entrevistadas comentó que la
503 educación es una clave fundamental, ya que esto puede ir aportando una cultura inclusiva,
504 “si a los niños desde la escuela les enseñan sobre la igualdad de oportunidades y no excluir a
505 otras personas por tener alguna situación de discapacidad, tendríamos más esperanza para
506 las generaciones futuras en la inclusión” (Corea, comunicación personal, [2018](#)).

507
508 Las recomendaciones dadas por encuestados a las empresas para la inclusión incluyen: no
509 discriminar, brindar oportunidades, disposición para aprender, tener mente abierta a
510 cambios, innovar en perfiles de puestos, evaluar perfiles donde las limitaciones no sean
511 impedimento, que se informen y capaciten sobre el tema y dar igualdad de oportunidades.

512
513 Además, sobre las recomendaciones de encuestados para que las PcD tengan más
514 oportunidades de empleo, destacan que se capaciten, sean autocríticos manteniendo alta
515 autoestima ya que todos los seres humanos son valiosos, estudien áreas y busquen empleo
516 donde puedan tener un buen desempeño.

517
518 Considerando los aportes dados por las PcD entrevistadas para mayor inclusión laboral, las
519 recomendaciones para las empresas se centran en capacitación en todos los niveles
520 principalmente en los niveles gerenciales donde se toman decisiones de contratación,
521 también se necesitan cambios en las características de ofertas laborales ajustando los perfiles
522 de puestos, haciéndolos perfiles inclusivos.

523
524 Más aún, lograr incentivar una visión de las adaptaciones como una inversión y no como gasto
525 más, y esto se puede lograr promoviendo la participación y escuchando a las PcD que son las
526 que de primera mano saben cuáles son las necesidades de adaptación.

527
528 En los procesos de gestión del talento humano se comentó el tema de mejorar el acceso a la
529 información en los procesos empresariales para que sean más inclusivos, como ejemplo el
530 uso de Braille. También se invita a que las empresas pierdan miedo, se animen y se capaciten,
531 ya que con la inclusión se pueden obtener beneficios de imagen con los colaboradores, aporta
532 motivación y promueve valores. También aprovechar tecnologías de información y



533 comunicación, aplicar iniciativas como teletrabajo por la movilidad que puede generar una
534 barrera en las PcD e investigar empresas que tienen experiencia con PcD y aprender de estas.
535 Además, informarse sobre los avances tecnológicos aplicables, que también constantemente
536 tienen mejoras que pueden ser útiles tanto para las PcD como para las empresas fomentando
537 así la inclusión.

538
539 Como recomendaciones para las PcD, los entrevistados aportaron que es positivo buscar
540 capacitaciones, por ejemplo, computación y segundo idioma; además, de ser posible, a nivel
541 universitario, ya que como afirmó Chaves (comunicación personal, [2018](#)) “los títulos
542 universitarios hacen ver en el empleador la actitud y el esfuerzo hecho y esto aumenta en
543 gran manera las posibilidades de contratación”. También recomendaron invertir tiempo en
544 habilidades blandas, como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, relaciones e
545 inteligencia emocional, ya que permitirá llevar a cabo de mejor manera tanto las actividades
546 cotidianas como las de un empleo.

547
548 Mencionan, además, la relevancia de que la PcD proyecte seguridad, autoestima,
549 empoderamiento, que conozca legislación, que se valore, desarrolle autonomía, hacer un
550 buen currículo e investigar sobre la empresa donde quiere laborar, que no quiera ser visto
551 como un recurso humano sustituible, sino protagonista, capaz de grandes cosas y también se
552 comentó la importancia de cuidar la presentación personal (Corea, comunicación personal,
553 [2018](#)).

554
555 Para finalizar, acerca de lo que hace falta a nivel país, en la entrevista indicaron la importancia
556 sobre el cumplimiento eficaz de legislación, por ejemplo, sanciones por incumplimiento de
557 las empresas. Además, considerando que son siglos de exclusión y del “pobrecito”, se deben
558 eliminar barreras y, como principal, la actitudinal, hay muchas personas que no han
559 compartido con una PcD, eso disminuye la sensibilidad, “si no se tiene la experiencia hay que
560 crear conciencia, es incluso un tema cultural que a su vez se trasmite a las organizaciones
561 (Chaves, comunicación personal, [2018](#)).

562

563 **5. Conclusiones**

564

565 La inclusión laboral de las PcD es un tema importante para Costa Rica generando leyes
566 específicas como las mencionadas en la revisión literaria, pero las acciones y los resultados
567 no están cumpliendo las expectativas de acuerdo con la investigación. Considerando los
568 objetivos planteados al inicio del artículo se determinan las siguientes conclusiones.

569

570 Hay desconocimiento en las empresas sobre los beneficios de contratar PcD, no se percibe
571 que el Gobierno y entidades públicas promuevan la inclusión por falta de acciones tangibles



572 y para las empresas es relevante el cumplimiento de los perfiles de puesto y la inversión en
573 adaptaciones físicas.

574
575 Por su parte, las PcD afirman la importancia de capacitaciones en inclusión, cambios en
576 procesos de reclutamiento y selección, así como tratar de informar para combatir las barreras
577 actitudinales. Considerando estas implicaciones se recomienda que las empresas se informen,
578 capaciten y promuevan una cultura organizacional inclusiva, con visión estratégica,
579 considerando oportunidades, desde la percepción positiva de clientes hasta beneficios
580 económicos en impuestos, premios o remuneraciones.

581
582 Con relación a los procesos de gestión del talento humano en las empresas, es importante
583 que sean inclusivos en ofertas laborales y en igualdad de oportunidades, por ejemplo, al
584 momento de hacer pruebas o entrevistas considerar adaptaciones, así como generar perfiles
585 de puestos inclusivos facilitando la igualdad de oportunidades. También valorando la
586 generación de espacios inclusivos con mayores oportunidades y por lo tanto aportar a una
587 mejor calidad de vida en PcD.

588 Las empresas pueden aprender de las PcD, Chaves (2018) explicó que se debe tener una visión
589 de discapacidad y aprovechar información de la misma persona que tiene una discapacidad,
590 muchas veces las personas cometen errores y hacen exclusión por desconocimiento, la mejor
591 forma para aprender sobre inclusión es escuchando y aprendiendo de las mismas PcD, “para
592 las empresas implica hasta menores costos, llevar una PcD para que asesore o recomiende
593 adaptaciones, a veces se gasta dinero con profesionales que no conocen la realidad de la
594 discapacidad y al final las cosas no cumplen su función inclusiva, mejor primero escuche a la
595 PcD” (Chaves, comunicación personal, 2018).

596
597 La percepción de que la inclusión es cara y que requiere muchos cambios, se puede reducir
598 informándose y aprendiendo que las adaptaciones pueden ser tan sencillas como quitar una
599 esquina a una tarjeta para que un no vidente pueda reconocerla (Solano, 2018).

600
601 La desocupación en PcD es afectada por la poca disposición para contratar. Además, las
602 implicaciones para que contraten van a depender de la discapacidad y el grado de esta, por
603 ejemplo, según la presente investigación, personas con limitación para caminar tienen más
604 posibilidades que un no vidente, esto es considerable ya que alrededor del 50% de las PcD del
605 país tiene limitación visual. También, las empresas consideran como retos principales la falta
606 de perfiles de puestos inclusivos y las inversiones en adaptaciones, mientras que la PcD
607 considera que son más las barreras actitudinales.

608
609 Entonces, es recomendable considerar la importancia de la capacitación y el desarrollo
610 profesional de las PcD; además, la información en materia legal y asesoría de entidades como



611 Conapdis y en relación con el tema actitudinal se recomienda la interacción con otras PcD
612 donde se puedan obtener consejos sobre experiencias.

613
614 Por su parte, la PcD debe demostrar autonomía, aprender constantemente y adaptarse, por
615 ejemplo, una persona con limitación visual debería conocer y esforzarse por buscar, obtener
616 y usar herramientas tecnológicas. Así también, cabe agregar, como indica Canossa (2019) “se
617 ha incrementado la competitividad en las empresas, de ahí que se exijan más requisitos a la
618 hora de contratar talento humano, ya que no se necesita que las personas posean solo el
619 conocimiento, sino también que tengan desarrolladas las habilidades blandas”, este es un
620 buen tema para investigaciones futuras donde se estudien las habilidades blandas y la
621 propuesta de acciones concretas para promoverlas en PcD.

622
623 Las empresas consideran que la capacitación es clave para la inclusión, así como el apoyo de
624 otras entidades para un mayor acceso a empleo. Además, es necesario en las empresas la
625 apertura a PcD y adaptarse considerando beneficios. Claramente las PcD deben capacitarse
626 para cumplir con las aptitudes, competencias y habilidades requeridas y ser consideradas
627 basándose en las capacidades y no las limitaciones.

628 Por consiguiente, se requiere una mayor comunicación sobre los beneficios, leyes e iniciativas
629 sobre inclusión de las PcD, mediante publicidad en medios; además, en agrupaciones como
630 cámaras de sectores empresariales, ya que si están más informadas las posibilidades de
631 inclusión podrían aumentar.

632
633 Además, el Gobierno, mediante entidades públicas, debe accionar sobre capacitaciones,
634 tanto para empresas como para PcD, incrementando oportunidades laborales, por ejemplo,
635 con Empléate Inclusivo. La MSc. Damaris Solano, consultora en discapacidad y entrevistada,
636 afirma: “No solo es capacitar en áreas de demanda laboral, sino que se dé seguimiento sobre
637 la situación laboral de la persona capacitada, de esta forma se puede mejorar, no solo con
638 capacitación sino con colocación” (Solano, 2018).

639
640 Finalmente, la inclusión laboral de PcD es un tema no solo de derechos sino también de ética
641 y acciones concretas, queda mucho por mejorar, se deben continuar haciendo estudios,
642 generando estadísticas y describiendo el fenómeno de inclusión, mostrando el problema y la
643 realidad del mismo para crear conciencia, e indudablemente el principal cambio empieza por
644 nosotros aportando para ser una sociedad más inclusiva y respetuosa, promoviendo la calidad
645 de vida y, así, el desarrollo de las empresas y los países.

647 **Referencias**

648



- 649 Barquero, K. (8 de abril, 2016). Más de 350 PcD participaron en Empléate. *CR Hoy*. Recuperado
650 de [http://www.crhoy.com/archivo/mas-de-350-personas-con-discapacidad-](http://www.crhoy.com/archivo/mas-de-350-personas-con-discapacidad-participaron-en-empleate/nacionales/)
651 [participaron-en-empleate/nacionales/](http://www.crhoy.com/archivo/mas-de-350-personas-con-discapacidad-participaron-en-empleate/nacionales/)
652
- 653 Canossa, H. (2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad
654 en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*. 2(2), 5-13. Recuperado de
655 <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205>
656
- 657 Chaves, C. (10 de junio, 2018). Comunicación personal. (entrevista sobre inclusión laboral).
658 Liberia, Costa Rica.
659
- 660 Corea, R. (9 de agosto, 2018). Comunicación personal. (entrevista sobre inclusión laboral).
661 Liberia, Costa Rica.
662
- 663 Fonseca, M. (1 de julio, 2013). *Barreras actitudinales limitan inserción laboral de población*
664 *con discapacidad*. Universidad de Costa Rica. Recuperado de
665 [https://www.ucr.ac.cr/noticias/2013/07/01/barreras-actitudinales-limitan-insercion-](https://www.ucr.ac.cr/noticias/2013/07/01/barreras-actitudinales-limitan-insercion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad.html)
666 [laboral-de-poblacion-con-discapacidad.html](https://www.ucr.ac.cr/noticias/2013/07/01/barreras-actitudinales-limitan-insercion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad.html)
667
- 668 Gonzáles, D. y Stang, F. (2014). Las PcD en América Latina a 20 años de los consensos de El
669 Cairo: la necesidad de información para políticas y programas. *Notas de Población*,
670 CEPAL, 99(1), 67-106. Recuperado de <https://doi.org/10.18356/6856caf0-es>
671
- 672 Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta
673 Ed.). México: McGraw Hill.
674
- 675 Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (INEC). (2019a). Enadis 2018. Población por
676 situación de discapacidad, según condición de actividad y características del empleo.
677 INEC. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/social/poblacion-con-discapacidad>
678
- 679 Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019b). Enadis 2018. Población por situación de
680 discapacidad, según nivel de instrucción y características generales y de accesibilidad.
681 INEC. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/social/poblacion-con-discapacidad>
682
- 683 Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica (2019c). DEE.2018. Total de
684 empresas según sectores de actividad económica a un dígito por intervalo de
685 trabajadores. INEC. Recuperado de [http://www.inec.go.cr/economia/directorio-de-](http://www.inec.go.cr/economia/directorio-de-empresas-y-establecimientos-0)
686 [empresas-y-establecimientos-0](http://www.inec.go.cr/economia/directorio-de-empresas-y-establecimientos-0)



- 687 Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica (2011). Censo. 2011. Población total
688 por condición y tipo de discapacidad, según provincia, sexo y grupos de edad. INEC.
689 Recuperado de <https://www.inec.cr/censos/censos-2011>
690
- 691 Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
692 de Costa Rica (2019). Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2018. Resultados
693 Generales. Área de Censos y Encuestas. Recuperado de
694 [http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-](http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenadis2018.pdf)
695 [virtual/reenadis2018.pdf](http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenadis2018.pdf)
696
- 697 Ley N° 7092 (1988). Ley del Impuesto sobre la Renta. Publicado en el Diario Oficial *La Gaceta*
698 el 19 de mayo de 1988.
699
- 700 Ley N° 7600 (1996). Igualdad de Oportunidades para las PcD. Publicado en el Diario Oficial *La*
701 *Gaceta* No. 112, del 29 de mayo de 1996.
702
- 703 Ley N° 8661 (2008). Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con
704 Discapacidad. Decreto Ejecutivo N° 34780 de 29 de setiembre de 2008. Presidencia de
705 la República. San José, 19 de agosto del 2008.
- 706 Ley N° 8862 (2010). Ley de Inclusión y Protección Laboral de las PcD en el Sector Público.
707 Publicada en *La Gaceta* n.º 219 de 11 de noviembre de 2010.
708
- 709 Ley N° 9303 (2015). Ley de creación del Consejo Nacional de PcD. Publicada en *La Gaceta* n°
710 123 de 26 de junio del 2015.
711
- 712 Mathis, R. L.; Jackson, J. H. y Valentine, S. R. (2014). *Human Resource Management*. (14 Ed.).
713 Connecticut, USA: Cengage Learning
714
- 715 Meléndez-Labrador, S. (2016). Comunicación interna incluyente. Dos estudios de caso de
716 inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación &*
717 *Desarrollo*, 24(1), 26-52. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/indes.24.1.8683>
718
- 719 Mercado, E.; Aizpurúa, E. y García, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de
720 oportunidades en la inclusión socio-laboral de las PcD. *Cuadernos de Trabajo Social*,
721 26(1), 95-104. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.39571
722
- 723 Millán, P.; Arredondo F. G. y Vázquez J.C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad.
724 *Methodos. Revista de Ciencias Sociales*, 6(2) 174-189.
725 <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
726



- 727 Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. (MEP). (2019). Centro de Educación Especial.
728 Gobierno de Costa Rica. Recuperado de [https://www.mep.go.cr/programas-y-](https://www.mep.go.cr/programas-y-proyectos/yo-me-apunto/centros-educacion-especial)
729 [proyectos/yo-me-apunto/centros-educacion-especial](https://www.mep.go.cr/programas-y-proyectos/yo-me-apunto/centros-educacion-especial)
730
- 731 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2012). *Plan Nacional de inserción*
732 *laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*. Recuperado de
733 <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad.html>
734
- 735 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2019). Departamento de Igualdad de
736 Oportunidades para las Personas con Discapacidad. MTSS. Recuperado de
737 <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad.html>
738
- 739 Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión*
740 *de la discapacidad 2014-2017*. Recuperado de
741 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)
742 [ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)
743
- 744 Organización de las Naciones Unidas. (ONU) (10 de diciembre, 1948). *Declaración Universal*
745 *de Derechos Humanos*. Recuperado de
746 http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
747
- 748 Peressotti, C. (2017). *Inclusión laboral de PcD: metodología y práctica*. Córdoba: Editorial
749 Brujas
750
- 751 Presidencia de la República de Costa Rica. (23 de enero, 2017a). *MTSS realizará talleres para*
752 *impulsar la inclusión laboral de las PcD en el sector público*. Recuperado de
753 [http://presidencia.go.cr/comunicados/2017/01/mtss-realizara-talleres-para-impulsar-](http://presidencia.go.cr/comunicados/2017/01/mtss-realizara-talleres-para-impulsar-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-sector-publico/)
754 [la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-sector-publico/](http://presidencia.go.cr/comunicados/2017/01/mtss-realizara-talleres-para-impulsar-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-sector-publico/)
755
- 756 Presidencia de la República de Costa Rica. (12 de enero, 2017b). *9 empresas son reconocidas*
757 *por sus buenas prácticas de inclusión social y laboral de PcD*. Recuperado de
758 [http://presidencia.go.cr/comunicados/2017/01/9-empresas-son-reconocidas-por-sus-](http://presidencia.go.cr/comunicados/2017/01/9-empresas-son-reconocidas-por-sus-buenas-practicas-de-inclusion-social-y-laboral-de-personas-con-discapacidad/)
759 [buenas-practicas-de-inclusion-social-y-laboral-de-personas-con-discapacidad/](http://presidencia.go.cr/comunicados/2017/01/9-empresas-son-reconocidas-por-sus-buenas-practicas-de-inclusion-social-y-laboral-de-personas-con-discapacidad/)
760
- 761 Red de Empresas Inclusivas Costa Rica. (2013). *Aumente la competitividad de su empresa*.
762 Recuperado de <http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/>
763
- 764 Solano, D. (15 de julio, 2018). Comunicación personal (entrevista sobre inclusión laboral).
765 Liberia, Costa Rica.
766



- 767 Stang, M. F. (2011). Las PcD en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad
768 real. *Serie Población y Desarrollo*. Santiago: CELADE. Recuperado de
769 https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/1/S1100074_es.pdf
770
- 771 Victoria, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos.
772 *Revista de Derecho UNED*, 12(1), 817-833.
773 <https://doi.org/10.5944/rduned.12.2013.11716>

